



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estilos de liderazgo y desempeño laboral en
trabajadores del Centro de Salud Huancasancos.
Ayacucho 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión de los Servicios de la salud

AUTORA:

Br. Yarcuri Taquiri, Edelisa

ASESORA:

Mg. Rodríguez Lizana, Maritza

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de salud

PERÚ – 2018

Página del Jurado

.....
Dr. Huarancca Rojas, Edwin

PRESIDENTE

.....
Mg. Meléndez Rosales, Jorge Luis

SECRETARIO

.....
Mg. Rodríguez Lizana, Maritza

VOCAL

A mis padres Mariano y Cirila, son los seres más queridos que Dios me ha regalado, por su apoyo incondicional, por los ejemplos de perseverancia y constancia. A mis Hermanos quienes con sacrificio y esfuerzo me apoyaron para seguir adelante. A mi esposo, por brindarme su apoyo y paciencia y a mi hijo Fernando por darme la fortaleza de seguir adelante, quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios.

Edelisa

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo, por su dedicada labor en bien de la Educación Huamanguina.

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, por apostar que la educación es lo primero y su generosa contribución Académica para perfeccionar nuestro perfil profesional.

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo, por su paciencia y responsabilidad en el desarrollo de todas las asignaturas del programa de Postgrado.

A la Mg. Maritza Rodríguez, por su asesoramiento, orientación y aporte en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Al Director del Centro de Salud Huancasancos quien me permitió la realización del presente estudio.

Finalmente, a los profesionales del Centro De Salud Huancasancos que me brindaron su tiempo e información para el logro de mis objetivos.

La autora.

Presentación

Señores miembros del Jurado, dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César vallejo para obtener el “Grado Académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la salud”, se presenta la tesis titulada: “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017”

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| Página del jurada..... | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Declaratoria Jurada | v |
| Presentación..... | vi |
| Índice | vii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1. Realidad problema..... | 12 |
| 1.2. Trabajos previos..... | 14 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 20 |
| 1.3.1. Estilos de Liderazgo..... | 20 |
| 1.3.2. Desempeño Laboral..... | 27 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 31 |
| 1.4.1. Problema General..... | 31 |
| 1.4.2. Problemas Específicos..... | 32 |
| 1.5. Justificación..... | 32 |
| 1.6. Hipótesis..... | 33 |
| 1.6.1. Problema general..... | 33 |
| 1.6.2. Problemas específicos..... | 33 |
| 1.7. Objetivos..... | 33 |
| 1.7.1. Objetivo general | 33 |
| 1.7.2. Objetivos Específicos..... | 33 |
| II. MÉTODO | 35 |
| 2.1. Diseño de investigación..... | 36 |

| | |
|---|----|
| 2.2. Variables y Operacionalización..... | 36 |
| 2.2.1. Variables..... | 36 |
| 2.2.2. Operacionalización..... | 37 |
| 2.3. Población, muestra y muestreo..... | 38 |
| 2.3.1. Población..... | 38 |
| 2.3.2. Muestra..... | 38 |
| 2.3.3. Muestreo..... | 38 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 38 |
| 2.4.1. Técnicas..... | 38 |
| 2.4.2. Instrumento..... | 39 |
| 2.4.3. Validez..... | 41 |
| 2.4.4. Confiabilidad..... | 41 |
| 2.5. Métodos de Análisis de datos..... | 42 |
| 2.6. Aspectos éticos..... | 42 |
| III. RESULTADOS | 43 |
| 3.1. A nivel descriptivo..... | 44 |
| 3.2. A nivel inferencial..... | 46 |
| 3.2.1. Prueba de normalidad..... | 46 |
| 3.2.2. Prueba de hipótesis..... | 48 |
| 3.2.2.1. Para la hipótesis general..... | 48 |
| 3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1..... | 49 |
| 3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2..... | 51 |
| 3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3..... | 53 |
| IV. DISCUSION..... | 55 |
| V. CONCLUSIONES..... | 60 |
| VI. SUGERENCIAS | 62 |
| VII. REFERENCIAS..... | 64 |
| ANEXOS..... | 69 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como hipótesis: Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017. La metodología de investigación fue cuantitativa, de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra lo conformaron 50 trabajadores. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. El recojo, procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos requirió la elaboración de tablas estadísticas, mientras que para la comprobación de las hipótesis se utilizó el estadígrafo tau_b de Kendall. Los resultados demuestran que, el 40% (20) de los trabajadores perciben que su directivo muestra un estilos de liderazgo bueno y el mismo porcentaje de trabajadores muestran un desempeño laboral excelente, mientras que las conclusiones afirman que, existe asociación directa fuerte entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en la medida el valor de Coeficiente de correlación Tau_b= 0,967 y al ser el p-valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia que es de 0.05 se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Palabras clave:

Estilo de liderazgo, desempeño laboral

ABSTRAC

The present research work was hypothesized: There is a significant relationship between leadership styles and the work performance of workers at the Health Center of Huancasancos. Ayacucho 2017. The research methodology was quantitative, non-experimental type and descriptive correlational design. The sample consisted of 50 workers. The technique used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire. The collection, processing, presentation, analysis and interpretation of the data required the preparation of statistical tables, while Kendall's tau_b statistician was used to verify the hypotheses. The results show that, 40% (20) of the workers perceive that their manager shows a good leadership styles and the same percentage of workers show an excellent work performance, while the conclusions affirm that, there is a strong direct association between leadership and labor performance in the measure of the value of correlation coefficient $Tau_b = 0,967$ and being the p-value = 0,000 that turns out to be less than the significance level that is 0.05 the alternative hypothesis is assumed and the null hypothesis is rejected, with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95%.

Keywords:

Leadership style, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel Internacional: Los estilos de liderazgo son muy importantes dentro de una organización, debido a que va depender de los directivos el lograr el buen desempeño del personal de salud, a partir de la influencia en las conductas y la salud de las organizaciones. Según el modelo de Fiedler (citado en Robbins, 1998), formula que el desempeño eficaz depende de la relación que se establezca, entre el estilo de liderazgo aplicado por el líder, ante los empleados y el nivel en que le permite realizar vigilancia. Nos permite determinar bien los rasgos y atributos que un líder debe tener, de acuerdo a la realidad. Sin embargo los estilos de liderazgo dependen de los valores, creencias, modelos de una determinada cultura (Bass, 1990), pues un determinado estilo de liderazgo puede ser efectivo en una organización y poco efectivo en otra (Molero, 2002); puede generar una respuesta positiva al desempeño de los trabajadores; y el mismo estilo de liderazgo puede generar problemas en el desempeño de otros trabajadores.

Urizar (2016), a su vez demostró que el estilo de liderazgo que predomina en Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz, es el Autocrático (orientado hacia la tarea), es por ello que derivado de los hallazgos significativos, se identificó que el estilo de liderazgo predominante es el Autocrático, (orientado hacia la Tarea) con un 75% por que se brindan capacitaciones a los colaboradores, mientras que la minoría se encuentra representada con un 25% correspondiente al estilo Liberal (orientado hacia el Grupo), ya que estos delegan toda la autoridad a sus seguidores.

Drucker (2001), señala que son los líderes quienes asumen una gran responsabilidad, son aquellos que desarrollan una perspectiva de futuro, fomentando el ánimo de sus seguidores y fomentan la transformación. Estos resultados no son tomados en cuenta por los directivos, motivo que permite la falta de buen liderazgo conducen a la carencia de un buen desempeño de los trabajadores; confunden los propósitos de la organización, en este caso mostrando conductas autoritarias, generando trabajo bajo presión conduciendo a una apatía de los empleados de la salud.

A nivel Nacional tenemos resultados como el de Ortega (2016), determinó que existe predominancia del liderazgo autoritario y el liderazgo centrado en las tareas; situación que son casi comunes en entidades privadas; debido a que los trabajos a este nivel son por metas.

Igual Carrillo (2016), reporta en su investigación que existe relación significativa entre el liderazgo de la enfermera jefa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Cirugía Abdominal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2015. Es decir depende del tipo de liderazgo el desempeño del personal, cualquiera sea la realidad; por ello es importante capacitar a los jefes antes de que asuman los cargos, a fin de que la gestión sea un éxito, para evitar el fracaso en la dirección.

Lui (2016), concluyó su investigación indicando que el liderazgo de la enfermera jefa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Trasplante Renal del HNERM. Resultados que son repetitivos en varias investigaciones, es decir a buen liderazgo le corresponde un buen desempeño y a un mal liderazgo le corresponde un mal desempeño laboral.

De acuerdo a Esparza (2016) el coeficiente de determinación fue $R^2 = 0.1751$ acercándose a cero e indica que las variables estudiadas tienen un grado de relación muy baja, por la cual se interpreta que el desempeño laboral no depende del estilo de liderazgo, los resultados del desempeño laboral fue bueno en un 46.4%, el 39.3% tiene un desempeño regular; sin embargo los resultados difieren a los obtenidos por otros autores.

A nivel Regional, el estudio de Torres nos muestra en su investigación, que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. Además que el estilo de liderazgo que predominó fue el democrático, seguido del estilo permisivo y autoritario. Los resultados indican que estos estilos se aplican en el nivel regular. Esto explica la deficiencia de practicar con claridad el estilo de liderazgo democrático permitiendo que otros estilos influyan en su gestión.

El hecho de hablar de liderazgo implica hablar de todo un conjunto de características (estilos) las cuales constantemente se adaptan a las diversas situaciones por las que atraviesa una institución, situaciones que se derivan del

cambio actual que impera en el mundo competitivo. Es por esto que el presente trabajo de investigación surgió ante la necesidad de conocer si la forma de liderar una institución incide en el trabajo que realizan los empleados y cómo estos trabajadores perciben el liderazgo de sus directivos. Esto se hizo para favorecer el desempeño laboral y brindar lineamientos de lo que resulta más efectivo para el desarrollo de la institución y el logro de los objetivos.

Los argumentos obtenidos de los diferentes estudios me permitió plantear el siguiente trabajo de investigación referido a “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017”

1.2. Trabajos previos

Luego de una investigación exhaustiva de los trabajos realizados sobre nuestro tema de estudio, se han organizado en orden cronológico con el criterio que sea Internacionales, Nacionales, Regionales y Locales:

A nivel Internacional:

Las investigaciones a nivel internacional fueron seleccionadas según la relevancia y relacionadas al tema en estudio:

Ayoub (2010) en su trabajo titulado: Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Estudio que se desarrolló con investigación cuantitativa que buscó identificar cuáles son los estilos de liderazgo que ejercen los funcionarios federales en la administración pública centralizada de México. Para ello se integró una encuesta de tres partes con preguntas demográficas, del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) y de percepción de crisis. En principio, se encontró evidencia de que el liderazgo es un fenómeno presente en el sector público, siendo el estilo transformacional el más utilizado por los funcionarios federales, seguido del transaccional y el menos utilizado el estilo de liderazgo pasivo-evasivo. Los análisis de correlación y regresión lineal simple confirman significativamente que los comportamientos transformacionales, más que los transaccionales, incrementan el desempeño de los funcionarios y la utilización de comportamientos pasivo-evasivos lo disminuyen. Asimismo, y aún cuando el estilo transaccional es eficaz al explicar hasta un 52% de la variabilidad observada en el desempeño, el análisis de regresión múltiple comprueba que

utilizar comportamientos transformacionales aumenta 34% más el esfuerzo extra y la eficacia percibida por los funcionarios. En sentido contrario a lo esperado, a mayor percepción de crisis, menor es la cantidad de carisma que el seguidor observa en el líder, probablemente porque le atribuye la situación crítica.

Urizar (2016) en su tesis titulada: Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don carlos, cobán alta verapaz. Se realizó con el objetivo principal de conocer los estilos de liderazgo relacionados en el desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos para identificar el tipo de liderazgo que desarrollan, la muestra estuvo conformada por 16 colaboradores, los cuales pertenecen a ambos géneros. La investigación realizada de tipo descriptivo, para la recopilación de los datos se utilizó el cuestionario de estilos de liderazgo diseñado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), el cual identifica tres estilos de liderazgo: Autocrático, Participativo y Liberal, compuesta por 34 preguntas. Se concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz, es el Autocrático (orientado hacia la tarea), es por ello que derivado de los hallazgos significativos, se identificó que el estilo de liderazgo predominante es el Autocrático, (orientado hacia la Tarea) con un 75% por que se brindan capacitaciones a los colaboradores, mientras que la minoría se encuentra representada con un 25% correspondiente al estilo Liberal (orientado hacia el Grupo), ya que estos delegan toda la autoridad a sus seguidores. Respecto al estilo participativo se evidencia que el 6% de colaboradores posee una tendencia participativa baja, el 31% medio bajo y el porcentaje restante equivalente al 63% que posee una tendencia participativa media, demostrando que predomina el nivel medio en toda la muestra evaluada y que la toma de decisiones es en consenso con el grupo de trabajo.

Rivera (2002) en su estudio: Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en Enfermería, de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Bolivia. Tuvo como objetivo de identificar al relación que existe entre los estilos de liderazgo de enfermería del nivel operativo y su satisfacción laboral, en un Hospital gubernamental de San Luis Potosí, para lo cual se basó en un diseño de investigación descriptivo, transversal y de relación entre los estilos de liderazgo y

la satisfacción laboral, con una muestra de 103 enfermeras del Hospital Materno Infantil “Dr. Alberto López Hermosa”. El instrumento empleado fue el cuestionario para ambas variables. Los resultados fueron que la mayor proporción de las enfermeras ejerce el estilo de liderazgo democrático en un 68%, y de éste, la responsabilidad y la toma de decisiones, en menor proporción el estilo laissez faire 32%, no encontrando el estilo autocrático; el 74.0% de las enfermeras se sienten satisfechas, el 24.0% indiferentes y 0% insatisfechas; la mayoría de las enfermeras se encontró en la satisfacción intrínseca, y de ésta se sienten satisfechas, con la posibilidad de desarrollo (97.1 %), con la responsabilidad el 90.8% y con el trabajo en sí el 88.9%; con la satisfacción extrínseca se encontró un 90.8% de enfermeras satisfechas, con la vida personal un 87.8% Y con las condiciones laborales un 70.1%, de forma contraria se sienten insatisfechas un 59.8% con el sueldo, y con la seguridad en el trabajo (59.2%). En la prueba de hipótesis se encontró, $X' = 0.890$ a 1 grado de libertad y $P = 0.765$ (NS), lo que demuestra que no existe asociación entre las dos variables, confirmado con la prueba de correlación de Pearson, obteniendo un valor de 0.0858 y $P = 0.200$ (NS); en la prueba de correlación de Spearman 0.0259 y $P = 0.802$ (NS).

Jiménez (2014) en su estudio “Relación Entre El Liderazgo Transformacional De Los Directores Y La Motivación Hacia El Trabajo Y El Desempeño De Docentes De Una Universidad Privada Colombia -2014” tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación

hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

A nivel Nacional:

A este nivel se hizo la revisión de diversos estudios, sin embargo se han seleccionado aquellas que tienen mayor relación y que sean de reciente fecha.

Ortega (2016) en su estudio: Liderazgo y desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016. Cuyo propósito fue establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016. Considerando un estudio de tipo descriptivo-observacional, transversal y prospectivo; con el muestreo no probabilístico; utilizó como instrumentos, el cuestionario de liderazgo para identificar el liderazgo predominante de los directivos, el democrático, autoritario, centrado en las tareas o centrado en las relaciones; asimismo se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, para evaluar a los profesionales de enfermería. Cuyos resultados fueron: Se comprobó relación significativa entre el liderazgo autoritario ($X^2=7,532$ y $p=0,023$), el liderazgo centrado en las tareas ($X^2 = 4,756$ y $p=0,029$) y el desempeño laboral. Además, se encontró relación significativa entre el liderazgo autoritario con el desempeño administrativo ($X^2=7,532$ y $p=0,023$) y el desempeño en docencia ($X^2= 7,532$ y $p=0,023$). Se comprobó también una relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas con el desempeño administrativo ($X^2= 4,756$ y $p=0,029$) y el desempeño en docencia ($X^2= 4,756$ y $p=0,029$). Conclusión: existe predominancia del liderazgo autoritario y el liderazgo centrado en las tareas.

Carrillo (2016) en su trabajo “Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Cirugía Abdominal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2015”, el objetivo del trabajo fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería, para el presente estudio la población estuvo conformada por 40 profesionales. El

método utilizado fue de enfoque cuantitativo, investigación básica, y descriptivo simple. Asimismo, fue no experimental, de corte transversal y de diseño correlacional. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento un Cuestionario Tipo Escala de Likert constituido por 41 preguntas o ítems, se observa que existe relación significativa entre el liderazgo de la enfermera jefa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Cirugía Abdominal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2015.

Lui (2016) estudió titulado: Liderazgo de la enfermera jefa y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de trasplante renal del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins. Teniendo como objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo de la enfermera jefa y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Trasplante Renal. El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, prospectivo y diseño correlacional, cuya población estuvo conformada por 25 enfermeras, se observa que el liderazgo de la enfermera jefa en la Unidad de Trasplante Renal del HERM; en la dimensión transformacional es eficiente en un 56% y es deficiente en un 44% y en la dimensión transaccional es deficiente en un 52%, y es eficiente en un 48%. El desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Trasplante Renal del HNERM; en la dimensión de la satisfacción es favorable en un 64% y desfavorable en un 36%, en la dimensión de efectividad es favorable en un 52% y desfavorable en un 48%, y en la dimensión del esfuerzo extra es favorable en un 56% y desfavorable en un 44%. Se concluye que según la prueba Chi Cuadrado de Pearson ($X^2 = 14.547$, $\alpha = 0.05$, $gl = 1$), el liderazgo de la enfermera jefa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Trasplante Renal del HNERM.

Cornejo (2016). En su estudio: Correlación entre el estilo de liderazgo del personal directivo con el desempeño profesional de los médicos en el Hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna. 2014. El objetivo fue establecer la correlación entre el estilo de liderazgo que presentan los directivos con el desempeño profesional de los médicos para ello se realizó a una investigación de campo, de nivel descriptivo – explicativo y de corte transversal. La información se obtuvo con la aplicación del formulario de preguntas, utilizándose escalas de tipo

ordinal. La población de estudio está representada por 120 médicos. Se observa que el estilo de liderazgo que presentan los directivos, es de tipo autocrático; ya que está dado en función del poder que le da el cargo y no precisamente por las habilidades para relacionarse, comprensión al personal, capacidad para detectar y solucionar problemas, visión y habilidades para motivar al personal a su cargo, el desempeño profesional de los médicos en el Hospital III ESSALUD de Tacna, es deficiente; al presentar un menor trabajo en equipo, orientación al logro, iniciativa, compromiso institucional y productividad en el desarrollo de sus actividades, y el estilo de liderazgo profesional de los médicos sujetos a estudio.

Esparza (2016) realizó la tesis titulada: El estilo de liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo. El objetivo general fue determinar el efecto del estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A, la investigación fue de tipo de descriptiva de diseño no experimental con corte transversal, la población y muestra fueron de 28 colaboradores, para el cual se procedió aplicar cuestionario para la recolección de información y dar solución a las variables de estudio el estilo de liderazgo y para medir el desempeño laboral del área de contabilidad se aplicó la ficha de evaluación, los resultados mostraron que el coeficiente de determinación fue $R^2 = 0.1751$ acercándose a cero e indica que las variables estudiadas tienen un grado de relación muy baja, por la cual se interpreta que el desempeño laboral no depende del estilo de liderazgo, los resultados del desempeño laboral fue bueno en un 46.4%, el 39.3% tiene un desempeño regular y solo el 14.3% es destacado en el área de contabilidad, finalizando con propuesta lineamientos para el liderazgo, conclusiones, discusión de los resultados y recomendaciones.

Figuerola (2014), en trabajo de investigación: Estilos de liderazgo directivo y adecuado desempeño docente En Centros Educativos Maristas De San Salvador Lima- 2014. El objetivo fue determinar si los estilos de liderazgo que poseen los directivos de Centros Educativos Maristas de San Salvador se relacionan con el adecuado desempeño docente durante el año escolar 2014. El diseño utilizado en este estudio pertenece al enfoque mixto y fue el de triangulación concurrente, también conocido por sus siglas DITRIAC. “Pretende confirmar o corroborar

resultados y efectuar validación cruzada entre datos cuantitativos y cualitativos, así como aprovechar las ventajas de cada método y minimizar sus debilidades. Los resultados fueron: Para los participantes de la investigación, hay una relación muy marcada entre el estilo de liderazgo de un directivo y el desempeño de los docentes. Un 94% de los encuestados considera que hay mucha relación entre estos dos elementos. Si se entiende el desempeño docente como la posibilidad de los maestros para realizar un trabajo educativo de calidad, innovador y propositivo, el estilo de liderazgo de los coordinadores, rectores o directores estará muy relacionado con estas características en los maestros.

A nivel Regional y Local:

Torres (2016) realizó la tesis titulada: Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica – 2014. Cuyo objetivo fue determinar qué relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica – 2014. Para la recolección de datos se elaboraron dos encuestas dirigido al personal de Administrativo, y la muestra estuvo conformada por 120 trabajadores administrativos. Llegó a la conclusión de que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. Además que el estilo de liderazgo que predominó fue el democrático, seguido del estilo permisivo y autoritario. Los resultados indican que estos estilos se aplican en el nivel regular. Esto explica la deficiencia de practicar con claridad el estilo de liderazgo democrático permitiendo que otros estilos influyan en su gestión.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Luego de generar la información necesaria, se establece los conceptos relacionados al tema y referentes a las variables en estudio.

1.3.1. Estilos de liderazgo

Para poder entender mejor empezaremos primeramente definiendo que es liderazgo.

Liderazgo:

Según Robbins (2013, citado en Esparza, 2016), el liderazgo es un conjunto de habilidades, actitudes y rasgos que muestran la conducta de un individuo de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta influencia es proporcionada por la jerarquía administrativa de la organización.

Stonner (1994) refiere que el liderazgo es importante en el trabajo y en desarrollo de los equipos y las organizaciones, no solamente en la mira de la obtención de los objetivos sino por el desarrollo integral y la satisfacción laboral que deben alcanzar todos los trabajadores que les permite un enfoque ante los cambios del entorno y un mejoramiento continuo de su desempeño y de los resultados de trabajo de la organización.

Según Chiavenato (2007) el Liderazgo es comprendido como un proceso de persuasión, y quienes lo llevan a cabo aseguran que una organización tenga una dirección clara, creando una visión de futuro y estrategias para realizar esa visión; y en este proceso motivan a los demás para lograr esta visión superando dificultades y adaptándose a los cambios.

Para mi persona el liderazgo es definido como el conjunto de cualidades que son adquiridas, que permite diferenciarse de los demás al hacerse visible sobre el grupo. Dentro de los elementos del liderazgo se tienen al poder, autoridad y la influencia.

Características de un buen líder. Pavia (2012)

Es importante tener en cuenta las características para ser un gran líder, las mismas que se acompañan de rasgos que son innatas de las personas, nacen con ellas, aunque es bueno destacar que en algunas pueden aprenderse. Siendo entre las características las siguientes:

Capacidad de comunicarse; que constituye un proceso bidireccional, es decir se da en dos sentidos (descendente y ascendente). Dentro de esta característica un líder está en la capacidad de expresar con claridad las normas y sus propias ideas, debe saber escuchar al resto de los trabajadores.

Inteligencia emocional; un líder debe tener la capacidad de controlar las emociones y sentimientos en ciertas circunstancias.

Capacidad de establecer metas y objetivos; un buen líder tiene que ser capaz de establecer metas respecto a las capacidades del grupo.

Capacidad de crecer; un buen líder tiene la capacidad de crecer y hacer crecer a los miembros de su grupo del cual está a cargo.

Tiene carisma; un líder tiene la condición de caer bien y ser agradable con los demás.

Es innovador; un buen líder tiene la capacidad de buscar nuevos avances en las formas de cumplir con las tareas.

Es responsable; un líder tiene el poder que lo debe utilizar para cumplir y hacer cumplir las labores a carta cabal.

Siempre está informado; un buen líder tiene la capacidad de estar al tanto con todo tipo de información, es decir, cómo se procesa, interpreta y usa.

Teoría de la ruta a la meta, según Robert House (s.f. citado en Robbins, 1998):

Es una de las teorías, que en nuestros días nos indica los acercamientos al liderazgo más respetados, el mismo que fue elaborada por Robert House, que consiste en que el líder debe motivar a sus trabajadores a alcanzar objetivos y ofrecerles el apoyo que necesitan para que éstas sean relacionados con los objetivos de la organización. La finalidad de la ruta a la meta resulta de la creencia de que los líderes eficaces despejan la ruta para que los seguidores vayan de donde están a la consecución de las metas laborales y hacen la jornada más fácil al reducir los obstáculos.

Según la teoría de la ruta a la meta, es aceptable la conducta del líder, por parte de los empleados en la medida en que lo ven como fuente de bienestar o bienestar futura. Siendo el comportamiento del líder motivador, primero haciendo que la necesidad de satisfacción de los empleados dependan de su desempeño

efectivo y segundo ofreciendo la preparación, la conducción, el respaldo y las recompensas que se requieren para el desempeño eficaz. Con la finalidad de probar estas afirmaciones, House (s.f. citado en Robbins, 1998), identificó cuatro comportamientos: el líder directivo, es aquel que da a conocer, lo que espera de ellos, programa el trabajo y da los lineamientos concretos para realizar las tareas. El líder que respalda, es aquel líder cordial y muestra preocupación por las necesidades de sus subordinados. El líder participativo, es quien consulta a sus empleados y acepta opiniones antes de tomar decisiones. El líder es orientado a lograr imponiendo metas desafiantes y busca que sus empleados se desempeñen a su nivel más alto.

Estilos de liderazgo:

Stonner (1994) refiere que los estilos de liderazgo son los diferentes modelos de conducta que favorece los líderes durante el proceso de dirigir e influenciar a los trabajadores. Así mismo lo llevan a ejercer dominio sobre los demás, a través de las relaciones directas con el grupo, al igual que es considerado medio para la intervención y autogestión en las organizaciones.

Estilo de liderazgo es el conjunto de expectativas que tiene una persona acerca de cómo usar su posición de líder para auto-involucrarse e involucrar a los demás hacia el logro de los resultados

La consideración de las tipologías de liderazgo se basa en la persona que se hace cargo de los elementos favorables del grupo de trabajo.

Las clasificaciones se hacen de acuerdo a los autores y según su importancia y por los aportes en esta materia; y se tienen dos perspectivas distintas, de la White y Lippitt y la de Blake y Mouton.

Según Lewin, White y Lippitt (1939), junto con el psicólogo Kurt Lewin (s.f. citado en Pavia, s.f.), a través de investigaciones experimentales desarrollados entre 1939 y 1940, determinaron tres tipos de liderazgo: el autocrático, el democrático y el laissez-faire. Estos tres tipos de liderazgo en la presente investigación son considerados como dimensiones.

Liderazgo Autoritario o autocrático

Chiavenato (2007) El líder autocrático es el que centraliza totalmente la autoridad y las decisiones; mientras los subordinados están siempre sometidos a las órdenes dadas, es decir no tienen ninguna libertad para elegir, es dominante, establece órdenes y espera obediencia plena y ciega de los subordinados. Los trabajadores sometidos a liderazgo autocrático son aquellos que presentan el mayor volumen de trabajo producido, y es visible las señales de tensión, frustración y agresividad. Estos líderes generan temor en el grupo. Este líder es dogmático y firme, dirige mediante la habilidad para dar o negar recompensas y castigos.

Es la persona que asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla a sus colaboradores. Utiliza la presión como mecanismo de dirección Maxwell, (2007), Citado en Figueroa, (2015).

Se caracteriza por determinar, objetivos, tareas, funciones y supervisar de manera estricta el trabajo realizado de sus subordinados, este estilo asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, es decir de manera unilateral y a los subordinados da órdenes de obligatorio cumplimiento, brindando poca participación en la definición de las metas. Este estilo se basa en amenazas y castigos, no es el mejor estilo aunque permite tomar decisiones rápidas. (Lewin, citado en esparza, (2016).

El líder autocrático se caracteriza además porque tanto las políticas técnicas de trabajo y actividades lo decide sólo, desestimando las opiniones y sugerencias de los miembros de la organización. Estos autócratas respaldan la obediencia y honradez de los roles y tratan de sobresalir a través del ejercicio del autoridad, utilizando como medio la coerción y la recompensa (French y Raven, 1959/2001 citados en Ayoub, (2011).

Liderazgo Democrático

El líder democrático se caracteriza por fomentar la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo descentralizando la autoridad, sus acciones van orientando a su equipo a un trabajo colaborativo. No actúa de manera individual, está atento a las necesidades del grupo. Se distingue por el buen trato a los demás, sabe delegar trabajo y tiene buen trato con su grupo. Según Hernández, (s/f, citado en Figueroa 2015), el líder democrático influye de forma positiva en el desarrollo del trabajo, individualmente así como en todo el grupo. Se caracteriza por ser honesto consigo mismo y con el grupo. Promueve valores en su ambiente de trabajo como la solidaridad, la justicia, la igualdad.

Para Noriega (2008) el estilo de liderazgo prioriza la participación de todo el grupo. El líder es aquel que promueve el diálogo entre su grupo para que entre todo se llegue a la mejor conclusión.

El liderazgo democrático comparte las funciones con los miembros de trabajo donde los directivos tienen completa confianza en sus trabajadores en todos los aspectos, es “el más efectivo en la toma de decisiones y además de ser el más productivo” de la empresa (Reyes, 2004). Aquí se proporcionan recompensas económicas y reconocimientos sociales, las sanciones son raras, se pone en práctica un sistema de participación grupal.

Las decisiones son dadas por el equipo de trabajo, bajo la dirección del líder. Respecto a los miembros, ellos son libres de elegir con quien trabajar y cómo distribuir las tareas, en este tipo de liderazgo, el líder sugiere alternativas cuando se requiere de asistencia técnica, se considera como un herramienta de generar la satisfacción del grupo, solicita consejo y está dispuesto a recibir opiniones Adams y Yoder, (1985) citado en Ayoub, (2011).

El líder democrático, debe velar porque los objetivos del grupo emerjan y con los pasos a seguir perfectamente clarificados. El líder debe escoger entre dos o más alternativas, que den oportunidad a los miembros del grupo de tomar una decisión; y asumir responsabilidades entre el grupo (Arce, 1960).

Este liderazgo es lo más recomendado dentro de todo proceso de organización, porque permite actuar como una unidad, es decir tanto el líder como los subordinados poseen los mismos derechos.

Liderazgo liberal o líder Laissez-faire

Se caracteriza por que el líder no participa en la organización, asimismo otorga total libertad a los miembros de su grupo para tomar decisiones y actuar; solamente provee materiales o recursos necesarios, no evalúa el trabajo realizado dejando claro que intervendrá si se le pregunta (Lewin et al. 1939 citado en Ayoub, 2011). Es un modelo de liderazgo pasivo, es decir, existe una gran pasividad en el desempeño de la función, Avolio y Bass, (2004 citado en Ayoub, 2011), no muestra interés de participar dando completa libertad en el desarrollo de las actividades y en la toma de decisiones y siempre se halla indiferente, indecisa, conformista e irracional Bass, (2008) citado en Ayoub, (2011).

El líder con estilo de liderazgo Laissez faire, es el que no evalúa positiva o negativamente el comportamiento o la producción de los individuos del grupo como tales, y por el contrario debe ser amistoso y no apático (Arce, 1960). El líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y deja a éste a su propia iniciativa

El estilo Laissez faire significa dejen hacer o dejen pasar, conocida como una expresión francés, Robbins y Coulter, (2005, citado en Urizar, 2016), señala que este estilo de liderazgo se caracteriza por dar libertad en la toma de decisiones a los trabajadores dentro de una institución ya que en este caso el líder tiene una mínima participación.

Kurt Lewin (sf. citado en Labra, s.f.), considera y valora el ideal democrático, señalando que en grupos democráticos la tensión es menor, y que la agresividad se descarga en él de manera gradual en lugar de acumularse y generar apatía represora o los estallidos destructores; mientras en los grupos dirigidos de una manera autoritaria o en los que funcionan sin interferencias (Laissez faire) se generan esos problemas de estallidos destructores. El grupo democrático, al alcanzar muy fácilmente el equilibrio interno, es más constructivo en sus actividades.

1.3.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como un conjunto de acciones o comportamientos de los empleados para cumplir los objetivos de la organización y pueden ser medidos por medio de las competencias que muestran en su hacer diario y su nivel de contribución a la institución y por consiguiente un éxito para la organización Pedraza, (2010) citado en Jiménez, (2014).

Alles (2002) menciona que el desempeño laboral consiste en conseguir la dirección adecuada, que requiere más dinámicas, exige cambio permanente, en conocimiento, destreza, habilidad, actitud, de su personal y sobre todos sus rasgos de personalidad con el fin de mejorar el desempeño del puesto de trabajo.

Definida por Robbins, Stephen y Couler (2013, citado en Sum 2015), como un proceso para comprobar qué tan exitoso ha sido una organización en el logro de sus actividades. Según Chiavenato (2007) citado en Fernández (2010) desempeño laboral es toda acción cumplida o resuelta por un individuo, en respuesta, de todo aquello de lo que es responsable y que será medido en base a su ejecución. En el nivel organizacional la medición del desempeño laboral ofrece una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

El desempeño de los trabajadores es la respuesta de la cultura más profunda que se ejerce en el grupo. En esta secuencia de ideas es oportuno señalar que el LOGRO AFILIACIÓN PODER Inclination, por ejercer influencia y control sobre los demás. Disfrutan los trabajos con alto nivel de autoridad. Buscan puestos de liderazgo. Son dinámicos, sinceros, exigentes y deleitan a los demás. Necesitan autonomía. Desempeño establece la forma en que el empleado percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en la labor que realiza. Según Chiavenato (2000):

Explica que el desempeño es eficacia del trabajador dentro de las organizaciones, la cual es importante para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los trabajadores va a depender de su comportamiento y de los resultados logrados (p.360).

Chiavenato (2007), detalla el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos trazados” (p. 242). Para finalizar, podemos decir que el Desempeño Laboral es observable y medible de manera objetiva. Así mismo, un desempeño laboral óptimo es fundamental para que los objetivos de una empresa se consigan.

Evaluación del desempeño laboral

Alles (2002) menciona que el desempeño laboral consiste en la apreciación de cumplimiento de funciones de una persona que se desenvuelve en un puesto y crece a futuro en que cada evaluación es un proceso para sistemático y continuo, es decir conseguir la dirección adecuada, que requiere más dinámicas, exige cambio permanente, en conocimiento, destreza, habilidad, actitud, de su personal y sobre todos sus rasgos de personalidad con el fin de mejorar el desempeño del puesto de trabajo.

Alles (2006), es uno de los subsistemas para la dirección estratégica de los recursos humanos, no debe ser vista como un proceso de dar examen, por lo contrario debe significar mejora en la calidad de los resultados. Es el análisis del desempeño o de la gestión que desarrolla una persona, que sirve como instrumento para dirigir y supervisar la labor; cuyo objetivo es el desarrollo personal, asimismo la mejora constante de resultados de la organización y la utilización adecuado de los trabajadores. Además tiene el objetivo de conocer los resultados de cada uno y la forma de satisfacer las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados.

Habitualmente que las evaluaciones de desempeño se hacen con la finalidad de incrementar el salario o signifique el despido. El significado de evaluación de desempeño es más productivo en el sentido de que se da una relación perdurable entre el empleador y el empleado.

Las evaluaciones de desempeño son necesarios para: tomar decisiones de remuneraciones, identificar las necesidades de capacitación y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo, según Schein (1982, citado en Alles, 2006) explica que un trabajador, necesita saber cómo está realizando su trabajo; el nivel de satisfacción que sus subordinados tienen en relación con la tarea realizada. La

mayoría de los empleados necesitan y esperan una retroalimentación y a través de los resultados de la evaluación, esperan mejorar modificando su comportamiento.

Para la autora el desempeño laboral es el cumplimiento de tareas que se debe realizar de acuerdo al perfil de puesto. Sólo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal, en base a algo, que es el puesto que ocupa.

¿Para qué sirve la evaluación del desempeño?

Sirve para: descubrir necesidades de capacitación, descubrir personas clave, Descubrir inquietudes del evaluado, motivar a las personas al comunicarles su desempeño e involucrándolas en los objetivos de la organización, es una ocasión para que los jefes y empleados analicen cómo se están haciendo las cosas, para tomar decisiones sobre salarios y promociones (Alles, 2006).

Dimensiones del desempeño laboral:

Eficacia Laboral:

Según Robbins y Coulter (.2005) eficacia es hacer las actividades correctas. Se sustenta en el logro de metas que se plantean en los planes operativos institucionales, en el estudio se refiere al cumplimiento de metas establecidas por el MINSA.

Evalúa el nivel de cumplimiento laboral de los objetivos de la institución u organización, siendo los indicadores el porcentaje de cobertura alcanzada en las atenciones, para el cumpliendo con sus objetivos fundamentales y el porcentaje de usuarios atendidos (AECID/ILPES/CEPAL, 2010). Al respecto Chiavenato (2007), indica que eficacia en una medida del logro de resultados.

La eficacia es la Capacidad para cumplir con la tarea o el propósito que se persigue con el nivel de rendimiento esperado, mediante la integración de las subcompetencias cognitivas, sociales y del comportamiento en cursos de acción adecuados (Bandura, 1986/1987, p. 416 citado por Ayoub).

Aplicando estas definiciones a las políticas y programas sociales, la eficacia de una política o programa podría entenderse como el grado en que se alcanzan

los objetivos propuestos. Un programa es eficaz si logra los objetivos para que se diseñara. Una organización eficaz cumple cabalmente la misión que le da razón de ser.

Para lograr total claridad sobre la eficacia, hace falta precisar lo que constituye un “objetivo”. Particularmente, necesitamos estipular que un objetivo bien definido explicita lo que se busca generar, incluyendo la calidad de lo que se propone. Asimismo, un objetivo debe delimitar el tiempo en que se espera generar un determinado efecto o producto. Por tanto, una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada

Eficiencia Laboral:

AECID/ILPES/CEPAL (2010) considera como la medida entre los productos y servicios generados en relación a los insumos o recursos utilizados; costo de producción son los gastos administrativos en relación al gasto total; para Chiavenato (2004), es una forma del logro de resultados “uso correcto de los recursos utilizables. Puede precisarse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes, R los recursos utilizados” (p.52). En términos generales, la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por tanto, es una competencia muy apreciada por las empresas debido a que en la práctica todo lo que estas hacen, tiene como intención obtener objetivos, como recursos (tecnológicos, humanos, físicos, financieros de conocimientos, etc.) y en situaciones complicadas y muy competitivas. La autora define como la capacidad de utilizar los recursos adecuadamente alcanzando los objetivos propuestos.

La eficiencia para la autora, es la relación entre los efectos de un servicio y optimizar los recursos e insumos utilizados para producir dicho servicio. Es decir, determina la más adecuada y económica. Utilización de los recursos para obtener los mejores resultados de la atención. Establece la relación óptima entre recursos utilizados y resultados alcanzados

Calidad de servicio:

Fernández, A. (2002) la calidad representa en hacer bien las cosas en las que, fundamentalmente, predominan la preocupación por satisfacer al cliente y por mejorar, día a día, procesos y resultados. El concepto actual de Calidad ha evolucionado hasta convertirse en una forma de gestión que introduce el concepto de mejora continua en cualquier organización y a todos los niveles de la misma, y que afecta a todas las personas y a todos los procesos. Una excelente manera es implementar un sistema basado en la norma ISO 9000, ya que está busca la estandarización, con calidad, de todos los procesos dentro de la organización

Capacidad de la institución de responder de manera oportuna y continua a las necesidades de sus usuarios. Siendo caracteres de calidad: Oportunidad, accesibilidad, cortesía y comodidad en la atención” (CEPAL, 2006, p.14). Mide los atributos, capacidades o características que tienen los bienes o servicios en la satisfacción adecuada de los objetivos (AECID/ILPES/CEPAL, 2010).

Calidad es el grado en que un producto o un servicio satisfacen las necesidades y expectativas de los clientes. Se llama clientes a los destinatarios de un producto o a los usuarios de un servicio. Para satisfacer a los clientes hay que conocer sus necesidades. La Calidad no se improvisa, hay que conseguirla, y se logra implantando en la organización un sistema de gestión, que interrelaciona lo que los clientes esperan, un plan para conseguirlo, los recursos y procedimientos necesarios, y las responsabilidades de las personas que intervienen. Una organización consigue la calidad cuando logra superar las expectativas de los clientes y mejorando continuamente los resultados.

Para la autora la Calidad dentro de una organización es un factor importante que genera satisfacción a sus empleados y clientes y provee herramientas prácticas para una gestión integral. Hoy en día es necesario cumplir con los estándares de calidad para lograr mayor satisfacción; para esto se debe buscar la mejora continua, la satisfacción de los clientes y la estandarización y control de los procesos.

1.4. Formulación del problema:

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017?

1.4.2. Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación de liderazgo autocrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017?
2. ¿Cuál es la relación de liderazgo democrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017?
3. ¿Cuál es la relación de liderazgo liberal o líder Laissez-faire y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017?

1.5. Justificación del estudio

El Liderazgo es una habilidad que se ha manifestado desde la conformación de grupos, en los cuales alguien se caracteriza por llevar a sus seguidores al logro de los objetivos independiente de la técnicas utilizadas, esto se refleja en las organizaciones desde los tiempos de la revolución industrial en las cuales se veía muy marcada la jerarquía y preponderaba el liderazgo autoritario; aunque en la actualidad se han implementado diversas teorías de la administración que brindan diferentes alternativas para liderar a las personas y que responde a la modernización y globalización.

Conveniencia. EL propósito es identificar si esta relacionado el estilo de liderazgo con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Y a la vez evaluar el desempeño laboral de los trabajadores y mejorar algunos puntos críticos en el estilo de liderazgo. Dicha investigación aporta a establecer estrategias basadas a mejorar el desempeño laboral tomando en cuenta la eficacia, eficiencia y calidad.

Relevancia Social. La investigación aporta para la institución en desarrollar un diagnóstico de como los trabajadores perciben el estilo de liderazgo del directivo, y de ahí determinar la base para los trabajadores posteriores así como definir la

capacitación, el desarrollo de los planes de mejora y el cambio organizacional.

Implicaciones prácticas. En el estudio como propuesta se presenta lineamientos del estilo de liderazgo eficaz para mejorar y proporcionar una mejor visión del panorama en margen del liderazgo.

Valor teórico. Para realizar la investigación se utiliza los conceptos de los estilos de liderazgo de kurt Lewin, la información será basada en la aplicación eficiente de recolección de datos para identificar debilidades

Utilidad metodológica. Lo que se quiere es proporcionar fuentes de información para futuras investigaciones. De tal forma que sirva de antecedente para evaluaciones posteriores, y el incremento del desarrollo personal y del personal directivo.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas:

- 1.Existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.
- 2.Existe relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.
- 3.Existe la relación entre liderazgo liberal o líder Laissez-faire y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo General.

Analizar la relación de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

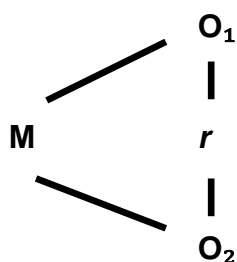
1.7.2. Objetivos específicos:

1. Determinar la relación entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.
2. Determinar la relación de liderazgo democrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.
3. Determinar la relación de liderazgo liberal o líder Laissez-faire y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Se define como diseño de investigación al plan o estrategia elegida para lograr adquirir la información que se desea (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Presente investigación es de diseño descriptivo correlacional, ya que como dice Hernández (2006) se hará la evaluación y determinación de la asociación existente entre las dos variables en estudio en una misma unidad de investigación o unidad de estudio:



Donde:

M : representa a la muestra de estudio.

O₁ : representa a las observaciones de la variable 1

O₂ : representa a las observaciones de la variable 2

R : representa la relación de las variables de estudio.

El presente estudio es de nivel aplicativo, ya que partirá de la realidad para transformarlo, tipo cuantitativo en razón a que permitirá la cuantificación de la variable, método descriptivo simple de corte transversal.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Estilos de liderazgo

Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2. operacionalización

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | valoración |
|----------------------|--|--|-------------------------|---|--------------------|---|
| Estilos de liderazgo | Stonner (1994) refiere que los estilos de liderazgo son los diferentes modelos de conducta que favorece los líderes durante el proceso de dirigir e influenciar a los trabajadores. | Serán las respuestas de los profesionales que laboran en el Centro de Salud de Huancasancos, referidos a las dimensiones del liderazgo caracterizados en autocrático, democrático y liberal. | 1.Liderazgo autocrático | Orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva) Imponer opiniones. | Ordinal: | Deficiente 21 a 37 Regular 38 a 53 Bueno 54 a 69 Excelente 70 a 84 |
| | | | 2.Liderazgo democrático | Decisiones relacionadas al trabajo son tomadas en grupo. Inclusión a todos los miembros del grupo en el desarrollo de actividades. | | |
| | | | 3.Liderazgo liberal | Falta de compromiso ante la organización. Los problemas son abordados unilateralmente. | | |
| Desempeño laboral | El desempeño laboral es conjunto de acciones o comportamientos de los empleados para cumplir los objetivos de la organización y pueden ser medidos por medio de las competencias que muestran en su hacer diario Pedraza, (2010) citado en Jiménez, (2014) | Se aplicará un cuestionario, donde los ítems serán resueltos en escalas. El instrumento cuenta de 18 ítems, los cuales han permitido medir a las dimensiones. | 1. Eficacia | Logro de objetivos Actitudes Efectividad | Ordinal | Regular 18 a 30 Bueno 31 a 42 Excelente 43 a 54 |
| | | | 2. Eficiencia | Productividad Competencia Liderazgo | | |
| | | | 3. Calidad | Responsabilidad Atención Satisfacción | | |

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población es el total de sujetos o individuos que tienen características comunes, podemos decir también que la población es el total de sujetos que conforman la unidad de análisis (Mejía, 2008, p. 169).

Estuvo conformada por el total de 50 trabajadores: profesionales asistenciales y administrativos del Centro de Salud de Huancasancos.

| Trabajadores administrativos | | Trabajadores asistenciales | |
|------------------------------|---------|----------------------------|---------|
| Varones | Mujeres | Varones | Mujeres |
| 14 | 11 | 12 | 23 |

Fuente: Cuadro de Registro de trabajadores asistenciales y administrativos del Centro de Salud de Huancasancos, Ayacucho 2017.

2.3.2. Muestra

La muestra es una parte de la población, que se puede entender como un subconjunto de esta, para seleccionarla se utilizan diversos métodos, pero siempre buscando la representatividad de la muestra hacia la población (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013). El estudio se trabajó con una muestra censal.

2.3.3. Muestreo

El presente trabajo de investigación se utilizó el muestreo no probabilístico intencional, a través del muestreo podemos conocer los parámetros de la población basándonos en los estadígrafos de la muestra (Mejía, 2008).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Son los procedimientos que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación.

2.4.1. Técnicas

Las técnicas son los procedimientos que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación, la técnica nos permite generalizar los datos obtenidos a todos los elementos de nuestra población (Mejía, 2008).

Considerado por Abanto (2015), como aquel que “persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema”. La técnica que se empleó fue la encuesta auto administrado a todos los trabajadores del Centro de Salud Huancasancos.

| Variable | Técnica |
|----------------------|----------|
| Estilos de liderazgo | Encuesta |
| Desempeño laboral | Encuesta |

2.4.2. Instrumentos

En la investigación disponemos de diversos tipos de instrumentos para medir las variables de interés, entonces el investigador usará esos instrumentos para obtener información (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 207).

Cuestionario: Considerado como un conjunto de preguntas o reactivos formuladas por escrito a ciertas personas para que opinen sobre una problemática (Abanto, 2015). En el trabajo de investigación se utilizará en cuestionario.

| Variables | Técnica | Instrumento |
|----------------------|----------|--------------|
| Estilos de liderazgo | Encuesta | Cuestionario |
| Desempeño laboral | Encuesta | Cuestionario |

Ficha técnica: de Estilos de liderazgo

| INSTRUMENTO | Cuestionario sobre estilos de liderazgo |
|----------------------------|---|
| Autor | Casales, Julio (2006). |
| Adecuación | Ortega Padilla, Kely, en Huánuco y Yarcuri Taquiri, Edelisa en Ayacucho |
| País de origen | Habana-Cuba |
| Objetivo | Analizar la relación de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017. |
| Dimensiones | Está conformado por 21 ítems (ver anexo) |
| Duración | La duración de resolución del cuestionario es aproximadamente de 15 minutos |
| Prueba de Validez | 0.36% |
| Índice de fiabilidad | La confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach un valor de nivel de alta confiabilidad (0.81) |
| Escala de medición | La escala de medición considerada, es la siguiente: 1=Nunca 2= Rara vez, 3= A veces , 4= A menudo 5=Siempre |
| Escala de recategorización | 1= deficiente (21 al 37) 2= regular (36 al 53) 3= bueno (54 al 69) 4= excelente (70 al 84) |

Ficha técnica: de Desempeño Laboral

| INSTRUMENTO | Cuestionario sobre desempeño laboral |
|--------------------|---|
| Autor | Andrés Aljandro Zerpa Sosa, citado en Bisetti, J. (2015) |
| Adecuación | Bisetti Tapia, José Antonio y Yarcuri Taquiri, Edelisa |
| País de origen | Lima-Perú |
| Objetivo | Analizar la relación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de |

| | |
|----------------------------|---|
| | Salud de Huancasancos, Ayacucho 2017 |
| Dimensiones | Eficacia, eficiencia, calidad de servicio |
| Duración | La duración de resolución del cuestionario es aproximadamente de 20 minutos |
| Prueba de Validez | La validez fue superiores a 0,21, hallados a través de r de Pearson. |
| Índice de fiabilidad | La confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach un valor de nivel de alta confiabilidad (0.959) |
| Escala de medición | La escala de medición considerada, es la siguiente: 1= Nunca 2 =Raras vez 3= A veces 4= Siempre |
| Escala de recategorización | 1= regular (18 al 30) 2 =bueno (31 al 42) 3= excelente (43 al 54) |

2.4.3. Validez

La validez es una cualidad a través de la cual se tiene la seguridad de que las pruebas deben medir lo que en realidad pretender medir, es decir, deben medir la variable para la cual fue diseñada (Mejía, 2008).

La validez de los instrumentos utilizados se procedió a través del modelo estadístico denominado ítem total, que consistió en calcular el valor de r de Pearson para cada ítem, resultando en todos los casos ser mayor a 0.21.

2.4.4. Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad de un instrumento es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados precisos, por ello nos indica que tan fiable es el instrumento que se utiliza (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 201).

Se logró aplicando fórmulas estadísticas tales como el coeficiente de alfa de Cronbach para la fiabilidad de los instrumentos de estilos de liderazgo

y desempeño laboral, cuyos valores son de 0.823 y 0.872 respectivamente.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,823 | 21 |

Resultado de alfa de Cronbach de Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,872 | 18 |

2.5. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de datos se hizo con la utilización de medios informáticos. Para ello, se tuvo el software SPSS 23 edición, para el cálculo de medidas inferenciales y el Excel. Igualmente se emplearon las técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial, presentando los datos en tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual) y las tablas de contingencia.

2.6. Aspectos éticos

El estudio fue realizado considerando previamente la autorización del Gerente del Centro de salud de Huancasancos, considerando los principios de la bioética respetando el carácter anónimo y la confidencialidad de la información porque fue utilizada solo para los fines de investigación.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Estilos de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Huancasancos.
Ayacucho 2017.

| Estilos de liderazgo | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Deficiente | 3 | 6,0 % |
| Regular | 14 | 28,0 % |
| Bueno | 27 | 54,0 % |
| Excelente | 6 | 12,0 % |
| Total | 50 | 100,0 % |

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

La tabla 1 nos muestra el 54% de los trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos, refieren que los jefes muestran un estilo de liderazgo bueno, seguido 28% que refieren tener un directivo con un estilo de liderazgo regular, seguido del 12% que señalan tener un directivo con un estilo de liderazgo excelente y un mínimo porcentaje que corresponde al 6% de los trabajadores que indican tener un jefe con un estilo de liderazgo deficiente.

El estilo de liderazgo es fundamental en la dirección de una organización, de los resultados podemos deducir que en el Centro de Salud de Huancasancos, mayor porcentaje de trabajadores señalan que el estilo de liderazgo del jefe es regular.

Tabla 2

Desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Huancasancos.
Ayacucho 2017.

| Desempeño laboral | N° | % |
|-------------------|----|-------|
| Regular | 3 | 6,0 |
| Bueno | 21 | 42,0 |
| Excelente | 26 | 52,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Los resultados en la tabla 2 nos presenta que el 52% de los trabajadores tienen un desempeño laboral excelente, seguido del 42% de trabajadores que tienen un desempeño laboral bueno y un 6% de los trabajadores tienen un desempeño laboral regular.

El desempeño laboral es considerado como uno de los resultados producto de un buen liderazgo, es así que en el estudio se visibiliza que dentro del Centro de Salud de Huancasancos los trabajadores expresan que sus jefes expresan un estilo de liderazgo bueno, y cuyo resultado se contrasta con el desempeño excelente que tiene los trabajadores.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

| Variables y dimensiones | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Estilos de liderazgo | ,815 | 50 | ,000 |
| Liderazgo autoritario | ,842 | 50 | ,000 |
| Liderazgo democrático | ,873 | 50 | ,000 |
| Liderazgo liberal | ,834 | 50 | ,000 |
| Desempeño Laboral | ,729 | 50 | ,000 |

INTERPRETACIÓN

En la tabla 3 la prueba de normalidad es una exigencia estadística que nos permite determinar el estadígrafo que mida la dirección y la intensidad de la asociación entre las variables de estudio, en ese sentido se observa valores de P- valor = 0,000 en promedio global, siendo menor a 0.05, resultado que nos permite aceptar la hipótesis de no normalidad, por lo tanto el estadígrafo elegido es del tipo no paramétrico, y como se observa en la matriz de operacionalización de las variables, la escala de medición es del tipo ordinal, es decir, las puntuaciones de estos datos no se ajustan a una distribución normal (test de Shapiro Wilk con un nivel de significancia al 5%). Por lo que se utilizó el estadígrafo Tau – B de Kendall para determinar la correlación existente entre las variables en estudio.

3.2.2. Prueba de hipótesis

3.2.2.1. Para la prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis general

Ha: Existe relación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

Ho: No Existe relación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

b. Contrastación

Tabla 4

Contraste entre variable estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017.

| Variables | | | Estilos de liderazgo | | | | Total |
|-------------------|-----------|-------------|----------------------|---------|-------|-----------|---------|
| | | | Deficiente | Regular | Bueno | Excelente | |
| Desempeño Laboral | Regular | Recuento | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | % del total | 6,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 14 | 7 | 0 | 21 |
| | | % del total | 0,0% | 28,0% | 14,0% | 0,0% | 42,0% |
| | Excelente | Recuento | 0 | 0 | 20 | 6 | 26 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 40,0% | 12,0% | 52,0% |
| | Total | Recuento | 3 | 14 | 27 | 6 | 50 |
| | | % del total | 6,0% | 28,0% | 54,0% | 12,0% | 100,0 % |

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 4, observamos la asociación entre los variables estilos de liderazgo y desempeño laboral donde podemos ver que, el 40% de los trabajadores señalan que tienen un directivo con estilo de liderazgo bueno y muestran un desempeño laboral excelente.

Tabla 5

Prueba de correlación entre la variable estilos de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Huancasancos 2017.

| Valores | | | Estilos de liderazgo | Desempeño Laboral |
|------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Tau_b de Kendall | Estilos de liderazgo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,967** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | ,967** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACION

El valor de Coeficiente de correlación $Tau_b = 0,967$ el que permite señalar que existe un nivel de buena correlación, y el valor de p (nivel de significancia) es 0,000 valor que es menor a 0,05. Por lo tanto: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto se afirma que los estilos de liderazgo y desempeño laboral se relacionan en el centro de Salud de Huancasancos.

3.2.2.2. Para la prueba de hipótesis específica 1

a. Sistema de hipótesis general

Ha: Existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

Ho: No existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

b. Contrastación

Tabla 6

Contrasta entre variable liderazgo autocrático y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017.

| Valores | | | Liderazgo autocrático | | | | Total |
|-------------------|-----------|-------------|-----------------------|---------|-------|-----------|--------|
| | | | Deficiente | Regular | Bueno | Excelente | |
| Desempeño Laboral | Regular | Recuento | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | % del total | 6,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Bueno | Recuento | 12 | 9 | 0 | 0 | 21 |
| | | % del total | 24,0% | 18,0% | 0,0% | 0,0% | 42,0% |
| | Excelente | Recuento | 0 | 10 | 11 | 5 | 26 |
| | | % del total | 0,0% | 20,0% | 22,0% | 10,0% | 52,0% |
| | Total | Recuento | 15 | 19 | 11 | 5 | 50 |
| | | % del total | 30,0% | 38,0% | 22,0% | 10,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la Tabla N° 6, se muestra la asociación entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos, donde observamos que, el 24%, de los trabajadores señalan tener un directivo con liderazgo autocrático deficiente y muestran un desempeño laboral bueno.

Tabla 7

Prueba de correlación entre la variable liderazgo autoritario y desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos 2017.

| Valores | | | Liderazgo autoritario | Desempeño Laboral |
|------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|-------------------|
| tau_b de Kendall | Liderazgo autoritario | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,696** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,696** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

El valor de Coeficiente de correlación es 0,696 el que refleja un nivel de buena correlación, y el valor de p (nivel de significancia) es 0,000 valor que es menor a 0,05. Por lo tanto: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre liderazgo autoritario y desempeño laboral en Centro de Salud Huancasancos 2017.

3.2.2.3. Para la prueba de hipótesis específica 2

a. Sistema de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

Ho: No Existe relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

b. Contrastación

Tabla 8

Contraste entre variable liderazgo democrático y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017.

| Valores | | | Liderazgo democrático | | | | Total |
|-------------------|-----------|-------------|-----------------------|---------|-------|-----------|--------|
| | | | Deficiente | Regular | Bueno | Excelente | |
| Desempeño Laboral | Regular | Recuento | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | | % del total | 4,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 2 | 14 | 5 | 21 |
| | | % del total | 0,0% | 4,0% | 28,0% | 10,0% | 42,0% |
| | Excelente | Recuento | 0 | 0 | 0 | 26 | 26 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 52,0% | 52,0% |
| | Total | Recuento | 2 | 3 | 14 | 31 | 50 |
| | | % del total | 4,0% | 6,0% | 28,0% | 62,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos
Elaboración propia

INTERPRETACION

En la tabla 8, se muestra los resultados entre liderazgo democrático y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos que, el 52% de los trabajadores refieren tener un directivo con estilo de liderazgo democrático excelente y muestran un desempeño laboral excelente.

Tabla 9

Prueba de correlación entre la variable liderazgo democrático y desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos 2017.

| Valores | | | Liderazgo democrático | Desempeño Laboral |
|------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|-------------------|
| tau_b de Kendall | Liderazgo democrático | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,780** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,780** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACION

El valor de Coeficiente de correlación es 0,780 el que refleja un nivel de buena correlación, y el valor de p (nivel de significancia) es 0,000 valor que es menor a 0,05. Por lo tanto: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre liderazgo democrático y desempeño laboral.

3.2.2.4. Prueba la prueba de hipótesis específica 3

a. Sistema de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo liberal y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

Ho: No Existe relación significativa entre liderazgo liberal y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017.

b. Contrastación

Tabla 10

Contraste entre variable liderazgo liberal y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017.

| Valores | | | Liderazgo liberal | | | | Total |
|-------------------|-----------|-------------|-------------------|---------|-------|-----------|--------|
| | | | Deficiente | Regular | Bueno | Excelente | |
| Desempeño Laboral | Regular | Recuento | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | % del total | 6,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Bueno | Recuento | 17 | 4 | 0 | 0 | 21 |
| | | % del total | 34,0% | 8,0% | 0,0% | 0,0% | 42,0% |
| | Excelente | Recuento | 0 | 11 | 12 | 3 | 26 |
| | | % del total | 0,0% | 22,0% | 24,0% | 6,0% | 52,0% |
| | Total | Recuento | 20 | 15 | 12 | 3 | 50 |
| | | % del total | 40,0% | 30,0% | 24,0% | 6,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la Tabla N° 10, se muestra sobre liderazgo liberal y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos, se muestra que el 34% de los trabajadores señalan tener un directivo con estilo de liderazgo liberal deficiente y muestran un desempeño laboral bueno.

Tabla 11

Prueba de correlación entre la variable liderazgo liberal y desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos 2017.

| Valores | | | Liderazgo liberal | Desempeño Laboral |
|------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| tau_b de Kendall | Liderazgo liberal | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,769** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | ,769** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

El valor de $Tau_b=0,769$, lo que significa que existe una correlación directa alta, entre tanto que al ser $p\text{-valor}=0,000$ que es menor al nivel de significancia $0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto podemos afirmar que, el liderazgo liberal se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de salud de Huancasancos.

IV. DISCUSIONES

En la Tabla 4, observamos la asociación entre los variables estilos de liderazgo y desempeño laboral donde podemos ver que, el 40% de los trabajadores señalan que tienen un directivo con estilo de liderazgo bueno y muestran un desempeño laboral excelente.

. El valor de Coeficiente de correlación $Tau_b = 0,967$ el que permite señalar que existe un nivel de buena correlación se afirma que los estilos de liderazgo y desempeño laboral se relacionan en el centro de Salud de Huancasancos.

En los estudios de Carrillo (2016) se observa que existe relación significativa entre el liderazgo de la enfermera jefa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Cirugía Abdominal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2015

Lui (2016) determina que el liderazgo de la enfermera jefa en la Unidad de Trasplante Renal del HERM; en la dimensión transformacional es eficiente en un 56% y es deficiente en un 44% y en la dimensión transaccional es deficiente en un 52%, y es eficiente en un 48%. El desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Trasplante Renal del HNERM; en la dimensión de la satisfacción es favorable en un 64% y desfavorable en un 36%, en la dimensión de efectividad es favorable en un 52% y desfavorable en un 48%, y en la dimensión del esfuerzo extra es favorable en un 56% y desfavorable en un 44%. Se concluye que según la prueba Chi Cuadrado de Pearson ($X^2 = 14.547$, $\alpha = 0.05$, $gl = 1$), el liderazgo de la enfermera jefa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Trasplante Renal del HNERM

Torres (2016) llegó a la conclusión de que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. Además que el estilo de liderazgo que predominó fue el democrático, seguido del estilo liberal y autoritario.

En la Tabla N° 6, se muestra la asociación entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos, donde observamos que, el 24%, de los trabajadores señalan tener un directivo con liderazgo autocrático deficiente y muestran un desempeño laboral bueno.

.

El valor de Coeficiente de correlación es 0,696 el que refleja un nivel de buena correlación, es decir, existe relación significativa entre liderazgo autoritario y desempeño laboral.

Urizar (2016) concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz, es el Autocrático (orientado hacia la tarea), es por ello que derivado de los hallazgos significativos, se identificó que el estilo de liderazgo predominante es el Autocrático, (orientado hacia la Tarea) con un 75% por que se brindan capacitaciones a los colaboradores. Ortega (2016), en su estudio “Liderazgo y desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016”, Se comprobó relación significativa entre el liderazgo autoritario ($X^2=7,532$ y $p=0,023$), el liderazgo centrado en las tareas ($X^2 = 4,756$ y $p=0,029$) y el desempeño laboral. Se comprobó también una relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas con el desempeño administrativo ($X^2= 4,756$ y $p=0,029$) y el desempeño en docencia ($X^2= 4,756$ y $p=0,029$)

Los resultados registrados en la tabla 8, se muestra los resultados entre liderazgo democrático y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos que, el 52% de los trabajadores refieren tener un directivo con estilo de liderazgo democrático excelente y muestran un desempeño laboral excelente.

El valor de Coeficiente de correlación es 0,780 el que refleja un nivel de buena correlación es decir existe relación significativa entre liderazgo democrático y desempeño laboral. Confirmando los resultados obtenidos por Rivera (2002) en su estudio “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en Enfermería, de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Bolivia” Los resultados fueron que la mayor proporción de las enfermeras ejerce el estilo de liderazgo democrático en un 68%, y de éste, la responsabilidad y la toma de decisiones, en menor proporción el estilo laissez faire 32%, no encontrando el estilo autocrático; el 74.0% de las enfermeras se sienten satisfechas, el 24.0% indiferentes y 0% insatisfechas

Torres (2016) realizó la tesis “Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica – 2014” Llegó a la

conclusión de que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. Además que el estilo de liderazgo que predominó fue el democrático, seguido del estilo permisivo y autoritario. Los resultados indican que estos estilos se aplican en el nivel regular.

Los resultados registrados en la Tabla N° 10, se muestra sobre liderazgo liberal y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos, se muestra que el 34% de los trabajadores señalan tener un directivo con estilo de liderazgo liberal deficiente y muestran un desempeño laboral bueno. El valor de $Tau_b=0,769$, lo que significa que existe una correlación directa alta el liderazgo liberal se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de salud de Huancasancos

Urizar (2016) en su tesis "Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don carlos, cobán alta verapaz." Se concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz, es el Autocrático (orientado hacia la tarea), es por ello que derivado de los hallazgos significativos, se identificó que el estilo de liderazgo predominante es el Autocrático, (orientado hacia la Tarea) con un 75% por que se brindan capacitaciones a los colaboradores, mientras que la minoría se encuentra representada con un 25% correspondiente al estilo Liberal (orientado hacia el Grupo), ya que estos delegan toda la autoridad a sus seguidores

Carrillo (2016) en su trabajo "Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Cirugía Abdominal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2015", se observa que existe relación significativa entre el liderazgo de la enfermera jefa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Cirugía Abdominal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2015.

Torres (2016) realizó la tesis "Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica – 2014" se muestra que el estilo de liderazgo permisivo es aceptado en 36% en el nivel regular.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha logrado determinar que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos, mediante el coeficiente de correlación de $Tau_b=0,967$, lo que significa que existe una relación directa fuerte entre las variables, mientras que al ser el $p\text{-valor}=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia que es de 0.05 se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% (Ver tabla 5).
2. El liderazgo autocrático se relaciona con el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos, en vista de que el valor de $Tau_b=0,696$, que significa que existe una relación directa fuerte entre las variables en estudio, mientras que al ser el $p\text{-valor}=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia que es de 0.05 se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% (Ver tabla 7).
3. El liderazgo democrático se relación con el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos, dado que el valor de de $Tau_b=0,780$, significa que existe una relación directa fuerte entre las variables en estudio, asimismo que al ser el $p\text{-valor}=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia que es de 0.05 se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% (Ver tabla 9).
4. El liderazgo liberal o líder Laissez-faire se relaciona el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos, con un coeficiente de correlación de $Tau_b=0,769$, el mismo significa que existe una relación directa fuerte entre las variables en estudio, asimismo que al ser el $p\text{-valor}=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia que es de 0.05 se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% (Ver tabla 11).

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director del Centro de Salud lograr un equilibrio de estilos de liderazgo en el directivo dentro de la institución, promoviendo la participación de los trabajadores, para generar un buen desempeño laboral en los trabajadores de la institución.
2. Es necesario para dirigir mejor en la planificación, organización, control y dirección de todas las Áreas que brinda esta Institución debe establecer delegaciones o responsabilidades a los trabajadores para cumplir los objetivos establecidos.
3. Es importante realizar capacitaciones en temas de eficacia, eficiencia y calidad, porque no solo se trata de hacer bien las actividades, sino alcanzar las metas y los objetivos trazados con los recursos y los materiales que se tiene la institución.
4. se recomienda monitorear constantemente actividades, responsabilidades y la productividad en las tareas asignadas a los trabajadores de la institución con el fin de mejorar el desempeño laboral en los trabajadores.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, S. (2015). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación: Guía de aprendizaje*. Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Trujillo.
- AECID/ILPES/CEPAL (2010). *Curso Internacional de Planificación Estratégica y Políticas Públicas: Lineamientos metodológicos para la construcción de indicadores de desempeño*. Recuperado de http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/5/39255/INDICADORES_METODOLOGIA_AECID_MARMIJO.pdf
- Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica de Recursos Humano. Gestión por Competencias*. 3ra Edición. Argentina. Granica.
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°* Aires: Editorial Granica.
- Arce, A. (1960). *Liderazgo: definición y conceptos sociológicos*. Costa Rica: Turrialba. Biblioteca Conmemorativa Orton.
- Ayoub, L. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. Tesis doctoral. Universidad autónoma de Madrid. España.
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana: Metodología y resultados de una investigación empírica*. Mexico: Ediciones Lulu Enterprises.
- Bardalez, A. (2016). *El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocío S.A. Año 2016 – Trujillo*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad César Vallejo. Perú.
- Bass, B. (1990): *Leadership in Different Countries and Cultures*, En B.M. Bass (Ed.). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*. Nueva York: The Free Press
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú*. Tesis para título Profesional. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Britt, T., Davison, J., Bliese, P. y Castro, C. (2004). *How leaders can influence impact that stressors soldiers*. *Military Medicine*, 169(7), 541-545.

- Carrillo, E. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Cirugía Abdominal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2015*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo. Perú.
- CEPAL (2006). *Dimensiones de Desempeño Laboral*. Naciones Unidas
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del desempeño. Administración de Recursos humanos* (8ava edic). Mexico D.F., Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Contreras, F. y cols. (2013). *Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá*. Universidad del Rosario. Colombia.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F. Uribe, A. y Mejía, C. (2009). *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos Psicosociales en entidades del Sector Salud. Un estudio comparativo. AUEM redalyc.org. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Vol12. N°2: p 13-26.
- Cornejo, M. (2016). *Correlación entre el estilo de liderazgo del personal directivo con el desempeño profesional de los médicos en el Hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna. 2014*. Tesis para optar el grado académico de maestro de gerencia en salud. Universidad católica de Santa María. Arequipa. Perú.
- Druker, P. (2001). *The essential Drucker*. New York: HarperCollins Publishers, Inc.
- Esparza, A. (2016). *El estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocío S.A. Año 2016-Trujillo*. Tesis para Título profesional. Universidad César Vallejo. Trujillo-Perú.
- Fernández A. (2002) *Manual y procedimientos de un sistema de calidad ISO 9001-2000*.” Instituto de Fomento Regional, 2002.
- Fernández, V. (2010). *Derechos humanos y relaciones laborales*. España: Edit. netbiblo
- Figueroa, M. (2015) *Estilos de liderazgo Directivo y Adecuado Desempeño Laboral docente en centros Educativos Maristas de San Salvador*. tesis para

- optar el grado Académico de Magíster en Gestión Educativo Universidad Marcelino Champagnat Lima Perú.
- Gaviria, K. y Díaz, I. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. Abril-julio 2013*. Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Perú.
- Hernández, E. (s/f). *El liderazgo*. España: Universidad Católica San Antonio de Murcia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5° edición. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.
- Labra, I. (s.f.). *Psicología social: Responsabilidad y Necesidad*. Santiago: LOM Ediciones.
- Lui, R. (2016). *Liderazgo de la enfermera jefa y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de trasplante renal del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2014*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias de la Salud. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Perú.
- Mejía, E. (2008). *La investigación científica en educación*. Primera edición. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Molero, F. (2002). Cultura y Liderazgo. Una relación multifacética Boletín de Psicología, 76, 53-75.
- Noriega, M. (2008). *La importancia del liderazgo en las organizaciones. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades*. México: Universidad Tecnológica de la Mixteca.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. 3° Edición. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ortega, K. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Huánuco-Perú.
- Pavia, I. (2012). *Comunicación en las relaciones profesionales*. Málaga: IC Editorial.

- Pedraza, E.; Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales. 16. 3, 493 – 505.
- Quispe P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Lima-2015.
- Reyes, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio*. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, tesis de maestría.
- Rivera, M. (2002). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en Enfermería*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí-Bolivia.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Mexico: Printed in México. Quinta Edición.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Editorial Pearson.
- Stonner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1994). *Administración*. 6. Edición. La Habana. Escuela de Hotelera y Turismo. Ediciones Balzon.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral: estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Torres, A. (2016). *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica – 2014*. (Tesis en licenciado en administración). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.
- Urizar, S. (2016). *Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don Carlos, Cobán Alta Verapaz*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

ANEXOS



ANEXO 1
Cuestionario de Estilos de liderazgo

Instrucciones:

Estimado trabajador del Centro de Salud de Huancasancos, le solicito responda el siguiente cuestionario de la investigación cuyo título es “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017”; que permitirá conocer el estilo de liderazgo predominante, para lo cual debe marcar con una “X” según determine una de las opciones. Es importante que sepa que el instrumento es confidencial y anónimo, agradezco su colaboración con

Responda las alternativas según corresponda. Marque con un “X” la alternativa que Ud. crea por conveniente. Indique (1) Nunca; (2) Rara vez; (3) A veces; (4) A menudo y (5) Siempre.

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | Autoritario | | | | | |
| 1 | Refiere las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva) | | | | | |
| 2 | En las discusiones trata de imponer sus opiniones. | | | | | |
| 3 | En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas. | | | | | |
| 4 | Es tenaz con sus subordinados que cometen algún error. | | | | | |
| 5 | Manda con "mano dura" | | | | | |
| 6 | Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan. | | | | | |
| 7 | Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas | | | | | |
| 8 | Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él. | | | | | |
| 9 | Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones | | | | | |
| | Democrático | | | | | |
| 10 | Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente. | | | | | |
| 11 | Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo. | | | | | |
| 13 | Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo. | | | | | |
| 14 | Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo. | | | | | |
| 15 | Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución. | | | | | |
| | Liberal o laissez faire | | | | | |
| 16 | Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso. | | | | | |
| 17 | Los problemas no son abordados en el grupo. | | | | | |
| 18 | No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio | | | | | |
| 19 | Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo. | | | | | |
| 20 | Se limita para la formación del equipo de trabajo en las actividades cotidianas. | | | | | |
| 21 | Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes. | | | | | |



ANEXO 2
Cuestionario de Desempeño Laboral

Instrucciones:

El presente es un cuestionario del trabajo de investigación titulado: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017. Agradezco por su colaboración y que usted responda con sinceridad; por favor no escriba su nombre es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas según corresponda. Marque con un "X" la alternativa que Ud. crea por conveniente. Indique (1) Nunca; (2) Rara vez; (3) A veces; (4) Siempre.

| N° | Dimensiones e Items | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| | Eficacia laboral | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia. | | | | |
| 2 | Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos. | | | | |
| 3 | Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo. | | | | |
| 4 | Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo. | | | | |
| 5 | Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso. | | | | |
| 6 | Considera que su equipo de trabajo es efectivo. | | | | |
| | Eficiencia laboral | | | | |
| 7 | Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo. | | | | |
| 8 | Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal. | | | | |
| 9 | Cree que la competencia entre el personal | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | permite que el área sea más eficiente. | | | | |
| 10 | Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de su competencia | | | | |
| 11 | Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo. | | | | |
| 12 | Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo. | | | | |
| | Calidad de servicio | | | | |
| 13 | Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda. | | | | |
| 14 | Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo. | | | | |
| 15 | Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo. | | | | |
| 16 | Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo. | | | | |
| 17 | Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo. | | | | |
| 18 | Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda. | | | | |

ANEXO 3

VALIDACION DE INSTRUMENTOS Y BASE DE DATOS.

VALIDE DEL INSTRUMENTO ESTILOS DE LIDERAZGO

| ITEM | Valor | Validez |
|------|-------|---------|
| 1 | 0.46 | Válido |
| 2 | 0.38 | Válido |
| 3 | 0.37 | Válido |
| 4 | 0.53 | Válido |
| 5 | 0.63 | Válido |
| 6 | 0.52 | Válido |
| 7 | 0.70 | Válido |
| 8 | 0.61 | Válido |
| 9 | 0.53 | Válido |
| 10 | 0.25 | Válido |
| 11 | 0.41 | Válido |
| 12 | 0.29 | Válido |
| 13 | 0.09 | Válido |
| 14 | 0.40 | Válido |
| 15 | 0.34 | Válido |
| 16 | 0.46 | Válido |
| 17 | 0.48 | Válido |
| 18 | 0.66 | Válido |
| 19 | 0.54 | Válido |
| 20 | 0.62 | Válido |
| 21 | 0.57 | Válido |

VALIDE DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

| ITEM | Valor | Validez |
|------|-------|---------|
| 1 | 0.49 | Válido |
| 2 | 0.51 | Válido |
| 3 | 0.54 | Válido |
| 4 | 0.47 | Válido |
| 5 | 0.51 | Válido |
| 6 | 0.50 | Válido |
| 7 | 0.56 | Válido |
| 8 | 0.56 | Válido |
| 9 | 0.61 | Válido |
| 10 | 0.53 | Válido |
| 11 | 0.62 | Válido |
| 12 | 0.62 | Válido |
| 13 | 0.35 | Válido |
| 14 | 0.71 | Válido |
| 15 | 0.47 | Válido |
| 16 | 0.68 | Válido |
| 17 | 0.63 | Válido |
| 18 | 0.62 | Válido |

| | | | | | | ESTILOS DE LIDERAZGO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----------|-------|--|--|
| | | | | | | Autoritario | | | | | democrático | | | | | | | | Liberal o Laissez Faire | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | Sub total | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | Sub total | TOTAL | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | Sub total | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | Sub total | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | Sub total | TOTAL | | |
| 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 26 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 25 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 2 | 14 | 65 | | |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | 51 | | |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 9 | 52 | | |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 10 | 54 | | |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 9 | 54 | | |
| 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 9 | 52 | | |
| 7 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 15 | 51 | | |
| 8 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 10 | 53 | | |
| 9 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 26 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 13 | 64 | | |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8 | 48 | | |
| 11 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 11 | 53 | | |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 14 | 51 | | |
| 13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 11 | 49 | | |
| 14 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 11 | 48 | | |
| 15 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 22 | 64 | | |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 10 | 54 | | |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 24 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 9 | 53 | | |
| 18 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | 54 | | |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 23 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 19 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 16 | 58 | | |
| 20 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | 54 | | |
| 21 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 43 | | |
| 22 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 20 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 23 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 14 | 57 | | |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 47 | | |
| 24 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | 68 | | |
| 25 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 63 | | |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 36 | | |
| 27 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 89 | | |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 71 | | |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 9 | 36 | | |
| 30 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 23 | | |
| 31 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 12 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 16 | 53 | | |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 | 60 | | |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 50 | | |
| 34 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 21 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 19 | 62 | | |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 31 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 14 | 67 | | |
| 36 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 28 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 13 | 60 | | |
| 37 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 25 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 | 63 | | |
| 38 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 9 | 55 | | |
| 39 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 18 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 20 | 63 | | |
| 40 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 27 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8 | 62 | | |
| 41 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 22 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 26 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 16 | 64 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 42 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 26 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 17 | 71 |
| 43 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 21 | 60 |
| 44 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 | 72 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 21 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 18 | 61 |
| 46 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 70 |
| 47 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 31 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 75 |
| 48 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 24 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 14 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 19 | 57 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 64 |
| 50 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 | 66 |

| Desempeño Laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----|----|----|----|----|----|------------|----|----|----|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|-------|
| Eficacia Laboral | | | | | | | Eficiencia | | | | | | | Calidad de servicio | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Sub total | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | Sub total | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | Sub total | TOTAL |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 63 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 61 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 65 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 65 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 65 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 18 | 61 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 65 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 66 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 62 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 65 |
| 12 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 18 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 11 | 38 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 53 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 56 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 19 | 61 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 20 | 54 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 | 59 |
| 18 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 18 | 57 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 12 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 46 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 20 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 59 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 48 |
| 22 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 13 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 47 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 63 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 62 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 19 | 58 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 54 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 66 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 53 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 50 |
| 30 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 18 | 51 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 61 |
| 32 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 40 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 64 |
| 34 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 18 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 15 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 15 | 48 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 67 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 61 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 57 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 63 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 63 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 61 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 69 |
| 42 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 64 |
| 43 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 18 | 51 |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 20 | 57 |
| 45 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 13 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 53 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 56 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16 | 52 |
| 48 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 19 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 17 | 51 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 66 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 66 |

ANEXO 4

Matriz de consistencia

Título: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017.

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | Métodos |
|---|---|---|---|---|
| Problema General: ¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos . Ayacucho 2017? | Objetivo General Determinar la relación de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017. | Hipótesis General Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017. | V1: Estilos de liderazgo. Dimensiones: Autocrático Democrático Liberal | Enfoque: Cuantitativo, porque se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificar. Tipo: No experimental Nivel: Aplicada Diseño: Descriptivo Correlacional Población: 50 trabajadores: profesionales asistenciales y administrativos del Centro de Salud de Huancasancos. Muestra: Muestra censal Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Se utilizó como técnica la Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| Problema Específicos: ¿Cuál es la relación de liderazgo autocrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos . Ayacucho 2017? ¿Cuál es la relación de liderazgo democrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos . Ayacucho 2017? ¿Cuál es la relación de liderazgo liberal o líder Laissez-faire y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos . Ayacucho 2017? | Objetivo Específico Establecer la relación entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017. Determinar la relación de liderazgo democrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017. Establecer la relación de liderazgo liberal o líder Laissez-faire y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017. | Hipótesis Específica Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017. Existe relación significativa entre liderazgo democrático y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017. Existe la relación significativa entre liderazgo liberal o líder Laissez-faire y el desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud de Huancasancos. Ayacucho 2017. | V 2: Desempeño laboral Dimensiones: Eficacia Eficiencia Calidad | |

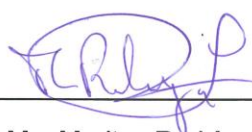
ANEXO 5

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADEMICOS DE LA UCV

Yo, Mg. Maritza Rodríguez Lizana, docente de la experiencia curricular de Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado-Sede filial Ayacucho; y revisora del trabajo académico titulado: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017", de la estudiante Edelisa Yarcuri Taquiri, he constatado por medio del uso de la herramienta **Turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22 %, verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad Cesar Vallejo**.

Ayacucho, 22 de Febrero del 2018



Mg. Maritza Rodríguez Lizana

Docente de la Maestría en Gestión de Servicios de Salud

DNI: 28276072

ANEXO 6

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Edelisa Yarcuri Taquiri, identificado con DNI N° 44124445, egresado del Programa Académico de Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....

Yarcuri Taquiri Edelisa

DNI: 44124445

Ayacucho 17 de febrero del 2018

Anexo 7

DECLARACION JURADA

Yo, Edelisa Yarcuri Taquiri, estudiante de la Escuela de post grado Maestría en Gerencia de Servicios de Salud, de la Universidad Cesar Vallejo, sede filial Ayacucho; declaro que el trabajo académico titulado **“Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho 2017”**.

Presentada en 85 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gerencia de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de mi trabajo puede ser revisado electrónicamente e búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 17 de febrero de 2018



Edelisa Yarcuri Taquiri

DNI: 44124445

ANEXO 8
AUTORIZACION DE LA EJECUCION DE ENCUESTAS



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Ayacucho, 25 de noviembre de 2017

CARTA MÚLTIPLE N° 022 - 2017/UCV-AYACUCHO

Señor:

BLGO. WILLIAM CUBA ALARCÓN

Director de la Microred Huancasancos- Ayacucho

Presente.



ASUNTO. PRESENTACIÓN DE ESTUDIANTE DE POSGRADO-UCV

De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentarle a:

YARCURI TAQUIRI, Edelisa del programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud, que viene desarrollando el Proyecto de Investigación titulado “Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral en Trabajadores. Centro de Salud Huancasancos 2017” por lo que me digno en pedir facilidades para la mencionada maestranda, quien ejecutará dicha investigación en la Institución a su cargo.

Atentamente,



MBA Danny David Contreras García
Responsable ORCI – Ayacucho

cc
DDCG
Archivo

Coordinación Posgrado Ayacucho Jr. Quinua N° 240 Celular: 952922016



Centro De Salud Huancasancos

AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



Huancasancos, 29 de diciembre de 2017.

OFICIO N°430 -2017-GOB-DIRESA-UESCA-MRHCOS-DIR.

SEÑOR (a)

Rector De La Universidad Cesar Vallejo-Ayacucho

Presente.

ASUNTO: Trabajo De Investigación de Yarcuri
Taquiri Edelisa

Es un honor dirigirme a su despacho para hacerle presente mi cordial saludo e informarle que se ha aceptado la petición de la estudiante **Yarcuri Taquiri Edelisa**, a fin de que realice su trabajo de investigación en el Centro de Salud Huancasancos, en el desarrollo de trabajo de investigación Titulado **"Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En Trabajadores Del Centro De Salud Huancasancos Ayacucho 2017"**

Es oportuno para reiterarle mis saludos cordiales.

Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
UNIDAD EJECUTIVA SALUD CENTRO AYACUCHO
MICRORED DE SALUD HUANCASANCOS
DIRECCIÓN
Bigo. William E. Soto Alarcón
DIRECTOR

ANEXO 09
CENTRO DE SALUD HUANCASANCOS



REALIZANDO ENCUESTA INDIVIDUAL A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD HUANCA SANCOS





REALIZANDO ENCUESTA GRUPAL A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD HUANCA SANCOS

